

Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Terkait Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Bekasi

¹Annisa Amelia Putri*

²Uyan Wiryadi

³Wisnu Nugraha

^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana

*email: annisaell09@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana implementasi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 dalam hal pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas serta untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasi undang-undang tersebut di Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis, jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dan empiris dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Analisis data pada penelitian ini dilakukan secara deskriptif analitis. Hasil penelitian diketahui implementasi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, yang mencakup hak-hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas pada pelaksanaan di lapangan masih menunjukkan kesenjangan. Peraturan kurang jelas dalam mengatur akses pekerjaan, dengan pemerintah dan pemberi kerja lamban menangani masalah ini. Reformasi hukum diperlukan untuk memperbaiki aksesibilitas pekerjaan. Di Kota Bekasi, penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas rendah karena kebijakan yang tidak sesuai, sumber daya yang tidak efektif, dan kurangnya penilaian kinerja. Kementerian Tenaga Kerja membentuk Unit Layanan Disabilitas untuk mengatasi masalah ini, tetapi masih ada tantangan dalam respons dan perlindungan.

Kata Kunci: Implementasi UU No. 8 Tahun 2016; Pemenuhan Hak; Penyandang Disabilitas.

ABSTRACT

The purpose of this study is to assess the extent of the implementation of Law No. 8 of 2016 in terms of fulfilling the right to work for people with disabilities and to identify and analyze the factors that influence the effectiveness of the implementation of the law in Bekasi City. This study uses a qualitative method with a descriptive-analytical approach, this type of research is normative and empirical legal research with a statutory approach (Statue Approach) and qualitative with data collection techniques in the form of interviews. Data analysis in this study was carried out descriptively analytically. The results of the study show that the implementation of Law No. 8 of 2016, which includes employment rights for people with disabilities in the implementation in the field, still shows gaps. Regulations are unclear in regulating access to work, with the government and employers slow to address this issue. Legal reform is needed to improve job accessibility. In Bekasi City, the absorption of disabled workers is low due to inappropriate policies, ineffective resources, and lack of performance assessments. The Ministry of Manpower has formed a Disability Services Unit to address this problem, but there are still challenges in response and protection.

Keywords: *Implementation of Law No. 8 of 2016, Fulfillment of Rights, Persons with Disabilities.*

A. PENDAHULUAN

Pengertian penyandang disabilitas, berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi:

“Setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.”¹

Perlindungan untuk penyandang disabilitas wajib diberikan oleh negara karena sudah terdapat pengaturan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 ayat (5) yang berisikan pemberian perlindungan untuk seluruh warga negara Indonesia yang berkebutuhan khusus.

Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) yang mengatur mengenai penyandang disabilitas memberikan kewajiban kepada pemerintah baik pemerintah daerah, badan usaha milik negara maupun badan usaha milik daerah untuk dapat memberikan lapangan pekerjaan sekurang-kurangnya 2% pekerja yang memiliki fisik berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas dari jumlah keseluruhan pekerja yang ada di suatu tempat². Dalam konvensi PBB di tahun 2006, para penyandang disabilitas dapat ikut serta dalam pembangunan dan juga UU yang baru cakupannya lebih luas dibanding sebelumnya, yaitu jika dalam UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang masih menempatkan penyandang disabilitas sebagai objek dan bersifat belas kasihan. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan hal penting dalam upaya untuk meningkatkan perlindungan dan inklusi sosial bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Undang-undang ini menetapkan berbagai hak-hak untuk menjamin komitmen akan prinsip-prinsip dalam CRPD maka lahirilah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU No. 8/2016). UU No. 8/2016 terbentuk dengan landasan filosofis bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin kelangsungan hidup setiap warga negara, termasuk para penyandang disabilitas yang mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai warga negara Indonesia.

Selain itu, pendidikan inklusif juga menjadi fokus penting dalam implementasi undang-undang tersebut. Namun, masih terdapat kendala dalam memastikan akses pendidikan yang setara bagi penyandang disabilitas di semua

¹ Nani Nur'aeni dan N Dede Khoeriah, “Perlindungan Hak Sosial Kewarganegaraan bagi Penyandang Disabilitas Intelektual dalam Lapangan Kerja,” JPK (Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan) 4, no. 2 (2019): 30–39, <https://doi.org/10.24269/jpk.v4.n2.2019.pp30-39>.

² I Wayan Tika Tambunan, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujianti, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya,” Jurnal Interpretasi Hukum 1, no. 2 (2020): 116–121, <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2447.116-121>.

tingkatan pendidikan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasarana yang ramah disabilitas serta kurangnya pelatihan untuk tenaga pendidik dalam menghadapi kebutuhan khusus para siswa dengan disabilitas.

Sejak terbentuknya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 hingga saat ini baru ada Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas; Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas; dan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak Untuk Peserta Didik penyandang Disabilitas.

Meskipun demikian, tantangan dalam implementasi undang-undang tersebut tetap ada. Salah satunya adalah kendala dalam menciptakan lingkungan yang inklusif bagi penyandang disabilitas, terutama terkait dengan aksesibilitas fisik.³ Selain itu, pendidikan inklusif juga menjadi fokus penting dalam implementasi undang-undang tersebut. Namun, masih terdapat kendala dalam memastikan akses pendidikan yang setara bagi penyandang disabilitas di semua tingkatan pendidikan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasarana yang ramah disabilitas serta kurangnya pelatihan untuk tenaga pendidik dalam menghadapi kebutuhan khusus para siswa dengan disabilitas.

Standar aksesibilitas belum sepenuhnya diadopsi secara merata di seluruh wilayah, termasuk di Kota Bekasi, yang dapat membatasi mobilitas dan partisipasi sosial penyandang disabilitas, maka tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi dan sejauh mana efektivitas implementasi UU No. 8 Tahun 2016 di Kota Bekasi.

B. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode analisis data yang bersifat deskriptif dalam penelitian ini. Metode ini digunakan untuk memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian, sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, pendekatan kualitatif juga diterapkan untuk menganalisis hasil penelitian secara lebih mendalam. Pendekatan kualitatif ini menghasilkan data deskriptif analitis, penilaian analitis, serta analisis terhadap masalah yang dihadapi. Hal ini bertujuan untuk menjelaskan permasalahan secara jelas dan sistematis. Dengan demikian, pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang tepat dan menemukan jawaban yang diharapkan dari penelitian.

³ Riastri Haryani, "Pemenuhan Hak Politik Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017," *UNES Journal of Swara Justisia* 7, no. 2 (2023): 541-548, <https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.364>.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Lingkup Konstitusi Negara

Negara dalam hal ini harus memiliki suatu seperangkat mengenai peraturan hukum yang adil dan tegas dalam pengaturannya, aparat penegak hukum yang peduli dan mendukung penyandang disabilitas serta inklusi masyarakat terhadap permasalahan disabilitas.⁴

Beberapa peraturan terkait hak atas suatu pekerjaan terhadap orang dengan disabilitas antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Penyandang Cacat;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi United Nations Convention on the Rights of Persons With Disabilities; dan
- 4) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja adalah salah satu isu kemanusiaan yang secara terus menerus dan konsisten diperjuangkan oleh seluruh negara di dunia. Wujud nyata dari perjuangan tersebut ialah dengan diadakannya Convention on the Right of Person with Disabilities (Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) yang ditandatangani oleh negara-negara di dunia termasuk Indonesia. Dengan demikian, orientasi seluruh negara di dunia tidak lagi tertuju pada rehabilitasi dan pemulihan kondisi kesehatan dari penyandang disabilitas itu sendiri, melainkan berubah menjadi penghormatan, perlindungan dan pemenuhan seluruh hak dari penyandang disabilitas tersebut.⁵

Keberadaan Komisi Nasional Disabilitas (KND) menjadi inti dari penerapan seluruh peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penyandang disabilitas. Ketentuan mengenai pembentukan KND telah tertuang secara eksplisit dalam Pasal 131 Undang-Undang Penyandang Disabilitas.⁶

Upaya Pemerintah Mengatasi Diskriminasi Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 UUD 1945 mencari pekerjaan adalah hak milik setiap warga negara Indonesia.⁷ Penyandang disabilitas bukan tidak bisa bekerja tapi memang tidak diberi kesempatan, sehingga tak bisa bekerja, Penciptaan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas harus dilihat sebagai

⁴ Fajlurrahman Jurdi, Pusat Kajian Politik, Demokrasi, dan Perubahan Sosial (Yogyakarta: Kanisius, 2005) hlm. 130.

⁵ Susiana Susiana dan Wardah Wardah, "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN," *Law Reform* 15, no. 2 (2019): 225-238, <https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>.

⁶ *Ibid.*

⁷ Ruswiati Suryasaputra, *Perlindungan Hak Asasi Bagi Kelompok Khusus Terhadap Diskriminasi dan Kekerasan* (Jakarta: Restu Agung, 2006) hlm 43.

sebuah peluang.⁸ Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan yang lebih luas dari sekedar menghormati dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas. Pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas akan membantu mengurangi jumlah pengangguran.⁹

Pemerintah mempunyai peran yang sangat penting dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, upaya pemerintah dalam mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas adalah dengan cara memberikan perlindungan secara penuh dan setara. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf a UU No. 8 Tahun 2016 yaitu untuk mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara.

Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Melaksanakan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dilakukan untuk meningkatkan kehormatan, harkat dan martabat, serta membangun masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur baik materil maupun rohani. Selain ditentukan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, turut dipertegas dalam UU No. 8/2016. UU ini sebagai landasan operasional dalam mewujudkan penyandang disabilitas yang sejahtera dan mandiri.

Konstitusi Negara Republik Indonesia pada tahun 1945 Menjelaskan aksesibilitas terhadap pekerjaan penyandang disabilitas dan diatur dalam Pasal 53 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 peraturan ini adalah jaminan yang dikeluarkan oleh negara menurut peraturan hukum yang berkaitan dengan akses bekerja untuk penyandang disabilitas.¹⁰ Banyak faktor yang merugikan penyandang disabilitas, salah satunya yaitu minimnya informasi yang diterima serta keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) akibat kesempatan pendidikan yang rendah, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada Pasal 53 mempunyai peranan penting bagi penyandang disabilitas terkhususnya perusahaan yang seharusnya mempekerjakan seorang penyandang disabilitas serta memenuhi segala kebutuhan dan fasilitas yang dapat mendukung kinerja saat berada di lapangan pekerjaan, upaya harus dilakukan untuk menjamin aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, antara lain diwujudkan melalui kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas, yang pada hakikatnya menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat, keluarga dan penyandang disabilitas itu sendiri.

⁸ Wike Nopianti, Imam Budi Santoso, dan Muhamad Abas, "Peran Depenas Dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023," *Binamulia Hukum* 13, no. 1 (2024): 199-210, <https://doi.org/10.37893/jbh.v13i1.774>.

⁹ Vivi Yulaswati dkk., "Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan Akses dan Taraf Hidup Penyandang Disabilitas Indonesia: Aspek Sosio-Ekonomi dan Yuridis," Jakarta Pusat, 2021, hlm 60.

¹⁰ *Ibid.*, hlm 65.

Implementasi Pelaksanaan Tanggung Jawab Negara Dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Penyandang Disabilitas di Kota Bekasi

Kebijakan adalah serangkaian keputusan atau tindakan yang dihasilkan dari interaksi yang terstruktur dan berulang-ulang.¹¹ Sehingga dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan menyangkut tiga hal, yaitu:

- 1) Adanya tujuan atau sasaran kebijakan;
- 2) Adanya aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan; dan
- 3) Adanya hasil kegiatan.¹²

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, implementasi kebijakan peraturan daerah Kota Bekasi Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas instansi dan perusahaan terlibat dalam kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi keberhasilannya, dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Sosial Kota Bekasi didapatkan hasil bahwa Kebijakan itu dibentuk atau dikeluarkan karena adanya kepentingan dalam berbagai macam hak-hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas khususnya kepentingan dalam hal pemenuhan kuota 1% tenaga kerja untuk penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, namun implementasinya masih jauh dari yang harapan.

Mengatasi rendahnya kuota pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Bekasi meminta pemerintah berupaya mewujudkan hal tersebut merupakan salah satu bentuk akuntabilitas. Pemberian pelatihan untuk menyiapkan segi keterampilan/kemampuannya dan pendidikan penyandang disabilitas, tentunya hal ini memerlukan partisipasi, kerja sama dan dukungan nyata dari seluruh pengambil kebijakan instansi dan organisasi terkait. Berdasarkan hal tersebut Pemerintah Kabupaten Bekasi bekerja sama dengan Humanity & Inclusion mengadakan pelatihan penerapan inklusi di tempat kerja ini dalam rangka pemberdayaan penyandang disabilitas.

Salah satu bentuk keseriusan Pemerintah Kota Bekasi dalam mengimplementasikan Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas adalah Pelatihan yang dilakukan oleh Disnaker. Walaupun begitu, banyak perusahaan yang belum mampu menyediakan sarana dan prasarana yang diperuntukkan bagi para disabilitas sehingga penyerapan tenaga kerja disabilitas belum maksimal. banyak perusahaan yang belum mampu menyediakan sarana dan prasarana yang diperuntukkan bagi para disabilitas perlu dimaksimalkan kembali. Ketersediaan ULD adalah wujud sebenarnya Melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas (ULD).¹³

Dalam menjalankan implementasi kebijakan ada beberapa indikator, Penulis berfokus sesuai dengan yang dipaparkan oleh van Meter dan van Horn, sehingga terbagi menjadi lima indikator, yaitu:

¹¹ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021) hlm. 152-162.

¹² *Ibid.*

¹³ Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD)".

- 1) Ukuran dan Tujuan Kebijakan. Efektivitas kebijakan di Kota Bekasi terkait pekerjaan untuk disabilitas perlu ditentukan tujuan dan target kinerjanya, diukur sejauh mana langkah-langkah dasar dan tujuan kebijakan direalisasikan, hal tersebut tentunya berpedoman pada UU Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53;
- 2) Sumber Daya. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia oleh dinas terkait di Kota Bekasi dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi kebijakan, sumber daya kebijakan ini sendiri terbagi menjadi: Sumber Daya Manusia dan Teknologi dan Fasilitas;
- 3) Karakteristik Agen Pelaksana. Karakteristik lembaga pelaksana tidak lepas dari struktur birokrasi. Dinas Sosial Kota Bekasi sebagai pelaku birokrasi harus mendukung kebijakan yang diambil, sehingga menghasilkan kompetensi dan keterampilan serta komitmen dan sikap dan memberikan dampak positif dari agen pelaksana terhadap implementasi kebijakan dan inklusi penyandang disabilitas; dan
- 4) Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksanaan. Mengetahui apa yang akan mereka lakukan bisa efektif jika komunikasinya baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan penegakan hukum harus diarahkan (atau dikomunikasikan) ke departemen SDM yang sesuai. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan harus tepat, akurat, dan konsisten.¹⁴

Dalam melaksanakan implementasi kebijakan ini terdapat landasan hukum yang jelas. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi memiliki landasan hukum yang kuat yang dijadikan pedoman dalam penyelenggaraan organisasinya. adanya instruksi tersebut otomatis tugas yang sudah ditetapkan bisa dijalankan dengan baik. Hal ini dilihat dari keseriusan pemerintah untuk memudahkan para penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan sesuai dengan perusahaan-perusahaan di Bekasi agar perusahaan tersebut bersedia memperkerjakan penyandang disabilitas di perusahaannya.¹⁵

Berdasarkan penjelasan kinerja di atas Kebijakan ini mempertimbangkan pengaruh faktor eksternal Keberhasilan penerapan kebijakan. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagai *leading sector* dalam melaksanakan implementasi kebijakan mengenai kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Bekasi tidak melakukan mobilisasi atau dorongan khusus kepada perusahaan agar mau menerima pegawai penyandang disabilitas dikarenakan yang namanya kebijakan walaupun tidak ada kata wajib untuk dilaksanakan tetapi tetap wajib dilaksanakan dengan kesadaran masing-masing pihak. Dengan memperhatikan kelima indikator ini, peneliti dapat menganalisis secara komprehensif bagaimana kebijakan UU No. 8 Tahun 2016 diimplementasikan di Kota Bekasi, mengidentifikasi hambatan yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan ke depan.

¹⁴ Nazariyah bt Sani dan Abdul Rahman Idris, "Implementation of Linus programme based on the model of Van Meter and Van Horn," *MOJES: Malaysian Online Journal of Educational Sciences* 1, no. 2 (2018): 25-36.

¹⁵ *Ibid.*

Tugas pemerintah adalah bagaimana melaksanakan dan mengimplementasikan program yang dapat menjamin hak-hak penyandang disabilitas. Unit Layanan Disabilitas dapat memberikan penyuluhan, bimbingan, dan melakukan analisis jabatan, tugas pemerintah adalah bagaimana melaksanakan dan mengimplementasikan program yang dapat menjamin hak-hak penyandang disabilitas. Unit Layanan Disabilitas (ULD) dapat memberikan penyuluhan, bimbingan, dan melakukan analisis jabatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

D. KESIMPULAN

Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terkait Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Bekasi dapat dikatakan belum maksimal, walaupun ada upaya serius pemerintah seperti pelatihan melalui Disnaker dan pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD), namun masih belum ada perlindungan yang jelas bagi penyandang disabilitas sebagai warga negara untuk menjalani kehidupan yang terintegrasi. Penyebab rendahnya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Bekasi antara lain standar dan target kebijakan yang tidak sesuai dengan peraturan, sumber daya staf Departemen Sumber Daya Manusia tidak berfungsi maksimal, bukti kurangnya penilaian kinerja yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan disabilitas dan permasalahan kepatuhan kuota tenaga kerja, lambatnya respons ketika ada pengaduan terkait penyelenggaraan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas, penyandang disabilitas karena kendala birokrasi.

Guna mengatasi hal tersebut, reformasi hukum harus dilakukan, pembaharuan hukum aksesibilitas pekerjaan bagi disabilitas meliputi: menyempurnakan (membuat sesuatu yang lebih baik), mengubah agar jauh lebih baik, mengadakan sesuatu yang sebelumnya belum ada. Pembaharuan hukum aksesibilitas pekerjaan bagi disabilitas menggunakan jalur regulasi peraturan perundang-undangan kekuasaan legislatif bersama eksekutif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, Jimly. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- bt Sani, Nazariyah, dan Abdul Rahman Idris. "Implementation of Linus programme based on the model of Van Meter and Van Horn." *MOJES: Malaysian Online Journal of Educational Sciences* 1, no. 2 (2018): 25–36.
- Haryani, Riastri. "Pemenuhan Hak Politik Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017." *UNES Journal of Swara Justisia* 7, no. 2 (2023): 541–548. <https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.364>.
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD).
- Jurdi, Fajlurrahman. *Pusat Kajian Politik, Demokrasi, dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Kanisius, 2005.

- Nopianti, Wike, Imam Budi Santoso, dan Muhamad Abas. "Peran Depenas Dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023." *Binamulia Hukum* 13, no. 1 (2024): 199–210. <https://doi.org/10.37893/jbh.v13i1.774>.
- Nur'aeni, Nani, dan N Dede Khoeriah. "Perlindungan Hak Sosial Kewarganegaraan bagi Penyandang Disabilitas Intelektual dalam Lapangan Kerja." *JPK (Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan)* 4, no. 2 (2019): 30–39. <https://doi.org/10.24269/jpk.v4.n2.2019.pp30-39>.
- Suryasaputra, Ruswiati. *Perlindungan Hak Asasi Bagi Kelompok Khusus Terhadap Diskriminasi dan Kekerasan*. Jakarta: Restu Agung, 2006.
- Susiana, Susiana, dan Wardah Wardah. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN." *Law Reform* 15, no. 2 (2019): 225–238. <https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>.
- Tambunan, I Wayan Tika, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujianti. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020): 116–121. <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2447.116-121>.
- Yulaswati, Vivi, Fajri Nursyamsi, Muhammad Nur Ramadhan, Herman Palani, dan E Kurnia Yazid. "Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan Akses dan Taraf Hidup Penyandang Disabilitas Indonesia: Aspek Sosio-Ekonomi dan Yuridis." *Jakarta Pusat*, 2021.